



Enseñanza e Investigación en Psicología

ISSN: 0185-1594

rbulle@uv.mx

Consejo Nacional para la Enseñanza en
Investigación en Psicología A.C.
México

Garza Carranza, María Teresa de la; Canett Romero, Jesús Rafael
Actitudes laborales en la educación técnica pública de Celaya
Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, 2005, pp. 271-280
Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C.
Xalapa, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210204>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

ACTITUDES LABORALES EN LA EDUCACIÓN TÉCNICA PÚBLICA DE CELAYA

Labor attitudes in the technical public education in Celaya

María Teresa de la Garza Carranza y Jesús Rafael Canett Romero
Instituto Tecnológico de Celaya¹

RESUMEN

Los tres factores más importantes para la contratación de personal técnico en la región de Celaya, Gto. y sus áreas de influencia, de acuerdo a los gerentes de recursos humanos, son la responsabilidad, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio organizacional, según muestran los resultados de ochenta empresas de manufactura pequeñas, medianas y grandes. Estos factores se evaluaron en los tres principales centros de educación técnica de la región. Los resultados de una muestra representativa de alumnos, docentes y administrativos muestran concordancia entre los tres sujetos de investigación, los que podrían mejorar aún más.

Indicadores: Educación técnica; Actitudes laborales; Responsabilidad en el trabajo; Trabajo en equipo; Cambio organizacional.

ABSTRACT

The three most important factors for hiring technical personnel, according to eighty managers of human resources of small, medium and large manufacturing firms in Celaya, Guanajuato and its surroundings, are responsibility, team work and the adaptation to management change. These factors were evaluated in three technical education centers. The results of a representative sample of students, teachers and staff personnel show the same results among the three investigation subjects.

Keywords: Technical education; Labor attitudes; Responsibility in the job; Team work; Management change.

¹ Departamento de Ciencias Económico-Administrativas, Av. Tecnológico s/n, 38020 Celaya, Gto., México, tel. (461)611-75-75, ext. 311, correos electrónicos: tgarza@itc.mx y rcanett@hotmail.com. Artículo recibido el 29 de diciembre de 2004 y aceptado el 17 de febrero de 2005.

Fishbein y Ajzen (1975) y Oskamp (1984) definen a la actitud como una predisposición aprendida para responder de manera positiva o negativa ante un objeto de sus símbolos. Los seres humanos poseen diferentes actitudes hacia objetos o símbolos, según Hernández (1999). La discusión en materia laboral sobre la actitud de los empleados con respecto al trabajo no es un debate nuevo, pero sí relevante en términos de las necesidades de productividad de las empresas ante los retos que enfrentan en este tiempo.

Las actitudes son sólo un indicador de la conducta, pero no la conducta en sí. Si se pretende medir actitudes, éstas deben de interpretarse como síntomas y no como hechos (Papua, 2002). Por lo tanto, las actitudes son aspectos mentales relacionados con los objetos con los que interactúa un individuo, pero que no necesariamente tienen que convertirse en conducta. Las actitudes son resultado de una amplia gama de relaciones que sostenemos como seres humanos; la escuela y la educación que recibimos forman parte de estas relaciones (Blum y Taylor, 1977). Éstas podrían predecir las conductas si otras influencias se minimizan, es decir, si la actitud es lo suficientemente potente como para incitar a la acción, o si alguna circunstancia hizo recordarla. Entonces, puede haber o no una relación entre actitudes y conductas.

En este mismo sentido, Robbins (1992) señala: “Cuando hablamos de las actitudes laborales y de su influencia en el comportamiento, nos estamos refiriendo a las evaluaciones positivas o negativas que la gente hace sobre su trabajo o su empresa. La satisfacción en el trabajo es la actitud que más se ha medido en las organizaciones y más recientemente a la participación en el trabajo y al compromiso organizacional”.

De acuerdo con el estudio realizado por De la Garza (2002), las actitudes laborales más apreciadas en el personal técnico por ochenta empresas de la región de Celaya son la responsabilidad, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio organizacional. Para obtener esta información, se encuestó a los gerentes de recursos humanos de las principales empresas de los municipios de Celaya, Silao, Cortazar, Villagrán y otras localidades. Cabe mencionar que los principales giros productivos de los municipios mencionados son las partes automotrices, la producción de alimentos y la fabricación de ropa. Guanajuato en su conjunto ocupa el séptimo lugar nacional en unidades económicas, según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (1999).

Las relaciones entre empleados y organizaciones se caracterizan porque dan lugar a obligaciones mutuas. De acuerdo a Davis y Newstrom (2000), "la relación del empleo es bidireccional. Es incuestionable que la organización tiene responsabilidades para con los individuos, pero que también los individuos tienen responsabilidades hacia la organización". En una situación de empleo, las dos partes se benefician porque la relación social que existe entre ambas produce nuevos valores que sobrepasan la inversión que cada una realiza. Si alguna de estas dos partes incumple, podría ocasionar que la relación se deteriore y, por consiguiente, que cada una de las partes establezca lineamientos más estrictos sobre lo que espera de la otra. En el caso patronal, se podría establecer un control más estricto sobre el desempeño de sus empleados para mantener la buena marcha de la operación empresarial y, dependiendo del caso, podría llegarse al conflicto entre trabajadores y patrones.

La segunda actitud que las empresas de la región estudiada consideran indispensable para los técnicos es el trabajo en equipo, el cual puede definirse como "un grupo de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un objetivo común, un conjunto de metas productivas específicas y un enfoque competitivo, para los cuales se identifican como mutuamente responsables" (Barsse, 2000). Cuando se considera la formación de equipos en las organizaciones, es muy importante que los integrantes conozcan e identifiquen claramente lo que es un equipo, sus características y todas las ventajas que la formación y desarrollo de equipos conlleva.

Realizar trabajo en equipo no es una actividad fácil de lograr debido a las características propias de este esfuerzo. En algunas ocasiones, a las personas se les dificulta trabajar en equipos cuando consideran que las recompensas a lograr no serán concedidas en forma igualitaria porque existe una mayor carga de trabajo para algunos miembros y menor para otros, o simplemente por los rasgos de la personalidad de los individuos implicados. El sistema educativo actual fomenta muy poco el trabajo en equipo y premia el trabajo individual de los estudiantes, lo que influye posteriormente en su desempeño dentro de la organización laboral.

La tercera actitud hacia el trabajo, en el orden de importancia citado por los empresarios en el estudio mencionado, fue la de adaptación al cambio. La adaptación al cambio organizacional puede definirse

como “la modificación de un estado, condición o situación... una transformación de características, una alternación de dimensiones o aspectos más o menos significativos” (De Faria, 2000). En la actualidad, las empresas y los individuos están sujetos a cambios continuamente. Estos últimos deben enfrentar cambios debido a las condiciones de un mundo complejo en que los divorcios, separaciones, desempleo, situaciones económicas y demás están siempre presentes, y de la misma manera las organizaciones deben enfrentar cambios tecnológicos, económicos, administrativos y otros. Tales cambios se pueden deber al incremento de la competencia en un mundo globalizado, o bien a la búsqueda de nuevas y mejores formas de trabajar que aseguren la productividad de la organización (cambios tecnológicos o innovaciones). Las formas en que dichos cambios organizacionales afectan a los empleados van desde alterar simplemente la forma de trabajar, hasta crear en ellos una considerable resistencia al cambio organizacional, lo que puede manifestarse como estrés o inclusive la renuencia a trabajar, afectando así la productividad organizacional.

En resumen, los tres factores presentados —sobre todo tratándose de individuos que por primera vez se incorporan al mercado laboral— podrían hacer la diferencia entre un técnico exitoso y uno que no lo es. Por ende, el objetivo principal de esta investigación fue identificar en qué grado la actitud laboral se manifestaba —en cuanto a los factores mencionados— en alumnos, docentes y administrativos de las escuelas estudiadas. La razón de conocer la actitud laboral de docentes y administrativos fue la de identificar si había diferencias significativas entre la actitud laboral de éstos y la de los alumnos.

MÉTODO

Sujetos

El estudio se llevó a cabo en las siguientes escuelas públicas de nivel medio superior de Celaya: Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios Número 198 (CBTIS 198), Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica Número 28 (CONALEP) y Centro de Educación Técnica Mexicano-Japonés (CETMEJA). El objeto de estudio fueron alumnos que por lo menos tuvieran un año en cada institución, así como los docentes y personal administrativo.

En cuanto al diseño, se tomó una muestra probabilística, aleatoria simple y estratificada. El nivel de confianza de la muestra fue de 95%, con un error de estimación de 5%. Se encuestaron 134 alumnos, 84 docentes y 66 integrantes del personal de apoyo administrativo. El total de alumnos inscritos en las tres escuelas fue de 2,066 en segundo y tercer grados. Las carreras técnicas ofrecidas en las tres escuelas eran Computación, Contabilidad, Electrónica, Laboratorio Clínico, Laboratorio Químico, Mecánica, Comunicación Electrónica, Electrónica Industrial, Manufacturas Metálicas, Máquinas y Herramientas, Producción de Herramientas, Mecánica Automotriz, Contabilidad Financiera Fiscal y Mantenimiento de Sistemas Automáticos.

Definiciones

Para efectos de esta investigación, la actitud laboral fue definida por el promedio de las tres primeras características consideradas indispensables por los empresarios de la región en cada sujeto de estudio, es decir:

$$\text{Actitud laboral} = \frac{\text{Responsabilidad} + \text{Trabajo en equipo} + \text{Adaptación al cambio}}{\text{Número de encuestados}}$$

Las hipótesis consideradas en la investigación suponían que las puntuaciones de las actitudes laborales son semejantes en alumnos, docentes y personal administrativo, y que éstas eran altas en los tres sujetos de estudio. Además, se buscaron correlaciones significativas entre las variables de responsabilidad, trabajo en equipo y adaptación al cambio organizacional para poder utilizarlas como una variable que pudiera mostrar un comportamiento predecible en los sujetos.

Procedimiento

Para lograr el objetivo plateado, se diseñó un instrumento de evaluación consistente en 29 preguntas de opinión evaluadas de acuerdo a una escala Likert de cinco calificaciones y tomando en cuenta los indicadores mostrados en la Tabla 1. En el instrumento se incluyeron afirmaciones que, después de realizar la prueba piloto con 30 alumnos elegidos al azar, arrojó una alfa de Cronbach de 0.7120, lo que se considera aceptable en lo referente a la confiabilidad del cuestionario.

Tabla 1. Variables e indicadores del estudio.

Variable	Indicador
Responsabilidad en el trabajo.	Actos sociales positivos para ayudar a los demás. Cooperación proactiva. Dedicación al cumplimiento de metas. Responder por actos propios. Comportamiento ético. Grado de involucración en las tareas diarias.
Trabajo en equipo.	Relación con el líder del equipo. Habilidades interpersonales para interactuar con los demás. Identificación con el equipo. Entendimiento del trabajo en equipo.
Adaptación al cambio.	Percepción del cambio. Actitudes frente a los cambios. Entendimiento de los cambios organizacionales.

RESULTADOS

Tal como se mencionó anteriormente, se aplicó un instrumento de medición que involucra las tres variables de actitud a medir: responsabilidad, trabajo en equipo y adaptación al cambio. De esta manera, las respuestas a cada afirmación que representa una variable en particular se sumaron para obtener una puntuación que describiera el grado de actitud de dicha variable. Las tres variables mencionadas fueron consideradas bajo las ponderaciones mostradas en la Tabla 2.

Tabla 2. Grados de actitud laboral expresados en porcentaje de la puntuación máxima.

Puntuación máxima	Status de la actitud	Grado de actitud
50% o menos	Muy desfavorable	Inaceptable
60-69%	Desfavorable	Bajo
70-79%	Regular	Regular
80-89%	Favorable	Aceptable
90-100%	Muy favorable	Alto o muy aceptable

La primera variable medida fue la responsabilidad, donde se aplicaron once ítems con una máxima puntuación de 55 unidades en una escala Likert de cinco puntos, de acuerdo a la codificación mencionada con anterioridad. En el caso de trabajo en equipo, se aplicaron diez ítems con una calificación máxima de 50 unidades, y en el caso de adaptación

al cambio, ocho ítems con una puntuación máxima de 40 unidades. Los resultados promedio encontrados en cada uno de los grupos de estudio se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3. Resultados por sujeto de estudio.

Sujetos de estudio	Variables			Actitud laboral total	
	R	TE	AC	Porcentaje promedio	Grado
Alumnos	44.5	42.0	31.0	81.32	Aceptable
Docentes	47.5	43.8	32.8	82.45	Aceptable
Personal administrativo	44.0	41.6	31.3	81.17	Aceptable

La tabla anterior muestra las puntuaciones promedio en cada una de las afirmaciones que describen cada variable; es decir, para responsabilidad (R), trabajo en equipo (TE) y adaptación al cambio (AC), el porcentaje de la medición de actitud laboral y su grado respectivo de acuerdo a la Tabla 2.

Se puede apreciar que para los tres sujetos bajo estudio el grado de actitud laboral fue “aceptable”, lo que es un indicador de una igualdad entre las puntuaciones; por esta razón, se realizó un análisis de varianza para las medias de las puntuaciones presentadas con la finalidad de encontrar diferencias significativas entre ellas. El resultado obtenido muestra que las medias de las puntuaciones entre los tres sujetos de estudio fueron iguales ($F_0 = 4.19$, $\alpha = 0.05$) y que el análisis realizado por escuela muestra el mismo patrón. Por lo anterior, se puede decir que las puntuaciones mostradas en cada una de las variables por parte de alumnos, docentes y administrativos fueron asimismo iguales.

Con respecto al análisis correlacional, se encontró una correlación positiva entre las tres variables en los tres sujetos de estudio, tal como se muestra en la Tabla 4, lo que implica que un desempeño elevado en alguna de las variables exhibe un desempeño igualmente alto en las otras. Por ejemplo, si un sujeto muestra una alta actitud responsable, tenderá a obtener una alta calificación en cuanto al trabajo en equipo y adaptación al cambio.

Tabla 4. Correlación de variables.

Grupo de estudio	Variable	Media	D.E.	1	2
Alumnos	1. Responsabilidad	44.9	4.00		
	2. Trabajo en equipo	41.9	4.10	0.310*	
	3. Adaptación al cambio	31.1	3.40	0.421*	0.463*
Docentes	1. Responsabilidad	47.2	4.14		
	2. Trabajo en equipo	43.8	3.70	0.441*	
	3. Adaptación al cambio	32.8	3.20	0.693*	0.484*
Personal admvo.	1. Responsabilidad	44.9	4.80		
	2. Trabajo en equipo	41.6	4.60	0.453*	
	3. Adaptación al cambio	31.3	3.60	0.398*	0.320*

* $p \leq 0.01$.

DISCUSIÓN

A partir de los resultados, los aspectos más importantes que pueden señalarse es que en las escuelas técnicas públicas de nivel medio superior de la localidad hay un grado “aceptable” de actitud laboral en los tres niveles; es decir, en alumnos (81.32%), docentes (82.45%) y administrativos (81.17%), lo que podría denotar que en los alumnos se ve reflejado lo que reciben de la institución, esto es, que el entorno institucional podría reflejarse en las actitudes de los egresados. Sin embargo, es importante considerar los resultados por variable de manera individual.

No obstante que los resultados de las variables responsabilidad y trabajo en equipo son aceptables, eso no es suficiente en el ambiente laboral debido a que no es posible que un trabajador sea responsable únicamente la mayor parte del tiempo, o que trabaje en equipo la mayor parte del tiempo en las situaciones exigidas. Por lo tanto, se deberá realizar un esfuerzo considerable para inculcar en los estudiantes y personal escolar esta actitud en un cien por ciento. Con respecto a la actitud referente al cambio organizacional, el esfuerzo es aún mayor; pese a ello, el cambio en el nivel organizacional o el individual no es una variable fácil de asimilar, pues tiene connotaciones individuales que pueden afectar a la persona de manera diferente ya que ocasiona estrés y produce efectos a niveles diferentes dependiendo del tipo de cambio organizacional (Conner, 1992).

Otra implicación a este respecto es que los alumnos, al no mostrar una actitud laboral excelente, pudieran tener una desventaja competitiva con otros alumnos egresados de otras instituciones o con el personal de otras regiones del país.

El grado de actitud laboral, en cuanto a responsabilidad, trabajo en equipo y adaptación al cambio, puede pasar de “aceptable” a “alto” mediante programas que desarrollen estas habilidades. Eso representa un área de oportunidad para capacitar al personal docente y administrativo sobre los aspectos más relevantes de las variables estudiadas. Por otro lado, se debe poner énfasis en la importancia y trascendencia que tiene fomentar estas actitudes en los alumnos, ya que son las empresas de la región las que las demandan, y se deberá buscar la manera de instrumentar acciones escolares para llevarlas a la práctica. Otro curso de acción es crear materias optativas y talleres vivenciales para alumnos que se encuentren en semestres avanzados con el propósito de que practiquen dichas competencias.

La variable que tiene un grado más bajo es la referente a adaptación al cambio; de hecho, los promedios fueron los siguientes: alumnos 77.67%, docentes de 82.05% y administrativos de 78.32%. Por ende, es prioritario trabajar más en esa variable para que alcance puntuaciones más elevadas. Aunque la puntuación no es del todo negativa, toda vez que las empresas son responsables de introducir cambios del manera que produzcan la menor resistencia posible, se necesita estudiar esta variable desde una perspectiva integral en cuanto que la dinámica del cambio organizacional requiere que las empresas tengan personal mejor adaptado al cambio y con menos resistencias a éste. Por un lado, las escuelas deben preparar a sus alumnos sobre dicho tema, y por el otro las empresas deben contar con estrategias sólidas para la introducción de los cambios basados en el desarrollo organizacional.

En cuanto al análisis correlacional, se demostró que las tres variables estudiadas se correlacionan entre sí, lo que denota que los individuos con alto desempeño en una variable tenderán a tener un elevado desempeño en las otras. Tales individuos con alto desempeño tendrán una mejor actitud laboral a los ojos de los empresarios de la región.

Por último, es muy importante hacer notar que las instituciones educativas deberían diseñar sistemas que permitan conocer cuáles son las necesidades de las empresas que se benefician por la educación que las instituciones imparten, y así responder de manera adecuada a sus necesidades.

REFERENCIAS

- Barsse, C. (2000). Equipos efectivos para la competitividad de las empresas. *Adminístrate hoy* (México), 78, 21-26.
- Blum, M. y Taylor, J. (1977). *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.
- Conner, D. (1992). *Managing at the speed of change*. Chicago: Villard Books.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo* (10ª ed.). México: McGraw-Hill.
- De Faria, M (2000). *Desarrollo organizacional*. México: Limusa.
- De la Garza, M.T. (2002). *Diagnóstico de educación tecnológica en el municipio de Celaya y sus áreas de influencia*. Celaya, Gto.: Presidencia Municipal.
- Fishbein, M. y Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior. An introduction to theory and research*. New York: Addison-Wesley.
- Hernández, R. (1999). *Metodología de la investigación* (2ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (1999). *Censos Económicos*. México: Autor.
- Oskamp, S. (1984). *Applied social psychology*. New York: Prentice Hall.
- Papua, J. (2002). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Robbins, S. (1992). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones* (3ª ed.). México: Prentice Hall.